

стороны, такой состав респондентов повышает доверие к общим результатам, так как профессиональная специфика и особенности отдельных структурных подразделений сглаживаются в суммарной выборке.

Диагностика осуществлялась путем сравнительного анализа результатов по разделам: «Что организация хочет?», «Что организация делает?», «Что организация получает?».

Первый раздел включал, среди прочих, и вопросы о том, ставит ли организация своей целью добиться преимущества на рынке труда и товаров, иметь в составе работников студентов высших и средних профессиональных учебных заведений, повысить образовательный уровень персонала.

В разделе «Что организация делает?» анкетированным были заданы вопросы: «Планирует ли организация инвестиции в образование, повышение квалификации и переподготовку своих работников?», «Что делает организация для повышения конкурентоспособности своего персонала?», «Поддерживает ли организация работников – студентов высших и средних профессиональных учебных заведений?».

Результаты сравнительного анализа ответов на эти вопросы свидетельствуют, что руководство организации недооценивает важность проблемы обучения, повышения квалификации и переподготовки работников в обеспечении конкурентоспособности, что приводит к текучести кадров, снижению имиджа организации на рынке труда и, как следствие, снижению прибыли. Для организации были разработаны соответствующие рекомендации, которые в настоящее время успешно реализуются.

«Всякое богатство происходит из добродетели», — мудро замечал Сократ. Эти слова актуальны и сегодня. Вкладывая инвестиции в человеческий и социальный капитал, в том числе и в образование персонала, организация работает на свое будущее, свою экономическую конкурентоспособность.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бушля Н.И., Галиев Г.Т., Дружинина Т.Г., Кабиров Р.Р. Проблемы подготовки конкурентоспособных специалистов. – Уфа, 2003.
2. Галиев Г.Т. Технологии управления социальным аудитом // Технологии управления социальным аудитом / Сб. научных трудов Международной научно-практической конференции. – Уфа: РИО БИСТ, 2007. – С.3-10.
3. Журавлев П.В., Одегов Ю.Г., Волгин Н.А. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. – М.: Изд-во «Экзамен», 2002.
4. <http://www.murman-bendy.ru/index.php?option>

Тесленко И.В., Екатеринбург

НОВЫЙ СОТРУДНИК КОМПАНИИ: КТО ОН?

За последние десятилетия в ходе реформ в нашей стране произошли весьма серьезные перемены, одним из важнейших факторов которых, стало формирование рыночной экономики, затронувшей все сферы жизнедеятельности человека: образование, труд, свободное время. Большинство возникающих в процессе развития российской экономики проблем связано с поиском новых механизмов, повышающих эффективность регулирования социальных процессов. Формируются качественно иные принципы организации жизни и деятельности людей, выводящие на первый план вопросы социальной активности, гибкости, способности адаптироваться к быстро меняющимся условиям социальной среды. Структурные и функциональные общественные изменения предполагают реальное расширение индивидуальных свобод личности, увеличение ответственности человека в определении собственной судьбы.

Безусловно, основную ценность на рынке, как в плане вложенных средств, так и в плане основного источника прибыли, представляют сотрудники компаний. Изменения затрагивают и область трудовой мотивации личности. В течение достаточного периода на первом месте для сотрудника находилось стремление к профессиональному совершенствованию и профессиональному росту. В рамках данных требований профессиональный специалист компании, в каком бы отделе не работал, должен был быть не просто менеджером или инженером общей квалификации, но и специалистом широкого профиля. Даже учитывая только сложность современной техники и потребность ее постоянного обновления, быть просто универсалом стало мало, была важна специализация и соответствующая подготовка, постоянное повышение квалификации.

Профессиональные компании сегодня идут на немалые расходы по подготовке кадров, включая регулярные зарубежные тренинги на фирмах – поставщиках, или производственные стажировки непосредственно на предприятиях. Однако любая профессиональная компания, осознавая свою ответственность перед клиентом, в обязательном порядке выполнит весь цикл работ, начиная с анализа постановки задачи клиентом и заканчивая сервисным обслуживанием, заботясь, в том числе, и о репутации фирмы на рынке.

Таким образом, одной из важнейших движущих сил социальной динамики сегодня стал профессионализм как сложное, многоаспектное явление, предполагающее усиление социальной активности личности и увеличение степени ее ответственности, как за собственную судьбу, так и за повышение эффективности экономических процессов в обществе.

В целом, под профессионализмом следует понимать степень овладения индивидом профессиональными навыками; высокую подготовленность к выполнению задач профессиональной деятельности. Именно профессионализм дает возможность достигать значительных качественных и количественных результатов труда при меньших затратах физических и умственных сил на основе использования рациональных приемов выполнения рабочих заданий. Тогда как проявляется профессионализм специалиста в систематическом повышении квалификации, творческой активности, способности продуктивно удовлетворять возрастающие требования общественного производства и культуры.

Проблема становления профессионала – это, в первую очередь, проблема личностного и социального развития будущего специалиста как субъекта социального действия. Современный профессионал должен видеть свою профессию во всей совокупности ее широких социальных связей, знать предъявляемые к ней и ее представителям требования, понимать содержание и специфику своей профессиональной деятельности, ориентироваться в круге профессиональных задач и быть готовым разрешать их в меняющихся социальных условиях. Все необходимые профессиональные знания, умения и навыки, нормы поведения и ценностные ориентиры, идеалы и внутренние структуры личности формируются в процессе профессионализации личности, суть которой можно рассмотреть, используя педагогический, социологический (деятельностный и стратификационный), социально-экономический подходы. Так в педагогической литературе профессионализация понимается как профессиональное обучение, специальная профессиональная подготовка субъекта к будущей профессиональной деятельности, т.е. профессиональное образование[1]. Деятельностный подход под профессионализацией понимает профессиональную реализацию, рассматривая ее как принадлежность к определенному профессиональному сообществу, одну из форм самореализации человека в ходе его профессиональной деятельности. В данном случае профессионализация отождествляется с самим процессом профессиональной деятельности.

Стратификационные принципы позволяют определить профессионализацию как обретение социального статуса через профессию, как «процесс, посредством которого должность влечет претензию на статус и, следовательно, вознаграждение и привилегии профессии[2]».

Специалисты в социально-экономических областях понимают профессионализацию как развитие и реализацию человеческих трудовых ресурсов в ходе трудовой деятельности. В рамках данного подхода профессионализация – это условие развития человеческих трудовых ресурсов, процесс включения (либо исключения) индивида в социально-экономическую практику через сферу занятости. Исследование экономической сущности профессионализации позволяет сделать вывод о ее противоречивом характере, поскольку социально-экономические условия ведут к нарушению принципов свободы и добровольности профессионального выбора. В основе профессионализации также лежит противоречие между уровнем профессионального потенциала работника и характеристиками, предъявляемыми к этому потенциалу на рынке труда.

Обобщая выше приведенные определения, можно говорить о том, что профессионализация представляет собой процесс овладения необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками, адаптацию к профессиональной среде, конечным результатом которого становится профессионализм как показатель успешности его осуществления, качественная характеристика специалиста. Можно сказать, что профессионализм выступает и как некая социальная перспектива, которая в той или иной мере доступна каждому специалисту.

Таким образом, одной из важнейших движущих сил социальной динамики сегодня стал профессионализм как сложное, многоаспектное явление, предполагающее усиление социальной активности личности и увеличение степени ее ответственности, как за собственную судьбу, так и за повышение эффективности экономических процессов в обществе.

Однако, последние опросы специалистов в области управления персоналом, руководителей компаний показали и наличие новых тенденций в процессе подбора персонала. Учитывая, что современный руководитель акцентирует свое внимание на процессах по формированию корпоративной культуры, особого «лица» фирмы, вырабатывает миссию, кодекс корпоративной этики и другие документы, раскрывающие содержание организационной культуры своей фирмы, еще одной важнейшей движущей силой социальной динамики сегодня стало соответствие будущего сотрудника специфике сформировавшейся в компании организационной культуры.

В связи с этими достаточно новыми тенденциями в ходе принятия решения о приеме сотрудника в компанию, стал анализ личностных качеств кандидата на соответствие требованиям локальным документам компании, таким как кодекс корпоративной этики. Анализ требований руководителей различных предприятий, представленных на российском рынке, подтверждает эти тенденции. Так, с одной стороны, работодатели желают видеть в своих работниках профессионалов – специалистов, овладевших профессиональными умениями и навыками, необходимыми для успешной профессиональной деятельности. Но с другой стороны, зачастую на первый план выходят личностные характеристики будущего работника компании: мобильного, способного успешно и эффективно находить и реализовывать себя в изменяющихся социально-экономических условиях и, самое главное, соответствующего требованиям организационной культуры данной компании.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Миронова Т.Л. Самосознание профессионала. Улан-Удэ, 1999. – с. 10.
2. Большой толковый социологический словарь / Дэвид Джери, Джулия Джери. Т.2. М., 1999. – с. 104.